

**CONTRATTO INTEGRATIVO
AZIENDALE
DI
AFOL MONZA E BRIANZA
2019-2021**

SOTTOSCRITTO IN DATA

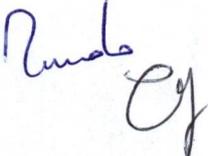
28/06/2023

 *Rinaldo G. V.*

INDICE

INDICE 1

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI	3
Art. 1 - Oggetto e obiettivi	3
Art. 2 - Ambito di applicazione	3
Art. 3 - Durata, Revisione, Verifica	3
Titolo II -RELAZIONI SINDACALI.....	4
Art. 4 - Relazioni sindacali	4
Art. 5 - Organismo paritetico	5
Titolo III - RISORSE DECENTRATE.....	5
Art. 6 - Criteri di ripartizione, tra le diverse modalità di utilizzo, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui al Fondo Risorse Decentrate	5
Art. 7 - Premio correlato alla performance organizzativa e individuale	6
Art. 8 - Maggiorazione del premio individuale	8
Art. 9 - Criteri definizione incentivo economico per personale che svolge funzioni di docente per formazione al personale	9
Art. 10 - Criteri per la definizione delle procedure per i differenziali stipendiali all'interno delle aree.	9
Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro	11
Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità	12
Art. 13 - Welfare integrativo	14
Art. 14 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro	14
Art. 15 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale	15
Art. 16 - Lavoro Agile	16
Art. 17 - Flessibilità dell'orario di lavoro	16
Art. 18 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro	17
Art. 19 - incarichi di Elevata Qualificazione	17
Art. 20 - Norme finali, monitoraggio e verifiche	19


AGENZIA AFOL MONZA E BRIANZA

L'anno duemilaventitre, il giorno _____ del mese di _____, alle ore _____ presso la sala _____ dell'Afol Monza e Brianza, si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Barbara Riva
2. Componente	Cristina Pasquini
3. Componente	Giuseppe Longo
4. Componente	Luigi Cremona

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
1. CISL FP	Nicola Turdo <i>Nicola Turdo</i>
2. FP CGIL	Tania Goldonetto <i>Tania Goldonetto</i>

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Vittoria	D'Angelo
Letizia	Villa <i>Letizia Villa</i>
Walter	Marino
Fabrizio	Giambenini <i>Fabrizio G.</i>
Giovanni	De Angelis

[Handwritten signatures]

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

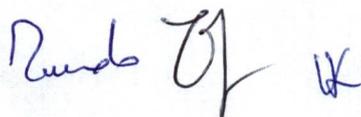
1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie demandate dal CCNL del 16.11.2022 applicato a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi, dei vincoli e dei limiti previsti dalla legge e dal vigente CCNL, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge e dal vigente CCNL.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutte/i le/i lavoratrici/ori in servizio presso l'azienda, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, nei limiti e secondo le condizioni di applicabilità previste per ciascuna tipologia contrattuale dalle disposizioni di legge e di CCNL.
2. Il presente CCDI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa che vengono con il medesimo disciplinati espressamente.

Art. 3 - Durata, Revisione, Verifica

1. La costituzione del Fondo delle Risorse Decentrate spetta ad Afol nel rispetto di quanto previsto nel CCNL vigente.
2. Il presente CCDI ha durata per il triennio 2019 - 2021, e gli effetti decorrono dal giorno successivo alla stipulazione, fatte salve particolari disposizioni e decorrenze esplicitamente previste nei singoli articoli contrattuali di seguito riportati.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto e di effettuare una verifica congiunta entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti in caso di innovazioni negli accordi nazionali, nelle norme di legge riferite ad aspetti disciplinati dal contratto integrativo, in caso di interventi di riordino riferiti al contesto normativo nazionale e regionale, nonché relativi alla situazione del bilancio nell'Azienda.
4. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti potranno attuare una verifica congiunta sull'applicazione degli istituti previsti nel presente CCDI.
5. Con apposito accordo integrativo a cadenza annuale vengono definite le modalità di utilizzo delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 80 del CCNL.

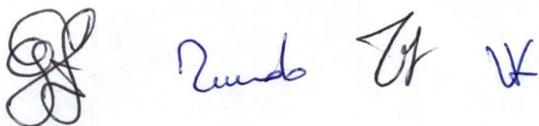


6. Ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 16.11.2022, il presente CCDI e gli istituti ivi contenuti conservano la loro efficacia fino alla stipulazione presso l'Azienda di un successivo contratto collettivo decentrato integrativo.
7. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro quattro mesi dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Titolo II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - a) si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - b) si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - c) si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma;
 - d) Si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 del CCNL del 21.5.2018 (contrattazione territoriale).
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - a) informazione: nelle materie e con le modalità di cui all'art. 4 CCNL;
 - b) confronto: nelle materie e con le modalità di cui all'art. 5 CCNL;
 - c) organismi paritetici di partecipazione: nelle materie e con le modalità di cui all'art. 6 CCNL;



5. La contrattazione integrativa ha ad oggetto le materie e si svolge tra i soggetti di cui all'art. 7 CCNL, secondo i tempi e le procedure previsti dall'art. 8 CCNL.
6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti.
7. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza della norma interpretata.

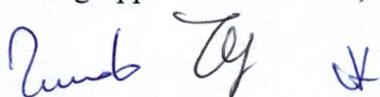
Art. 5 - Organismo paritetico

1. Afol si dota secondo le previsioni dell'art. 6 del CCNL di un organismo che svolge le funzioni dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione.
2. Considerata la natura e le dimensioni dell'Agenzia, al fine di mantenere adeguati livelli di efficienza, le parti concordano nel costituire un Organismo che svolga le funzioni del Comitato Unico di Garanzia e dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione.
3. In prima applicazione, le parti concordano di ampliare le funzioni e i compiti del Comitato Unico di Garanzia nominato al fine di svolgere le funzioni di cui al comma 2 del presente articolo.

Titolo III - RISORSE DECENTRATE

Art. 6 - Criteri di ripartizione, tra le diverse modalità di utilizzo, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui al Fondo Risorse Decentrate

1. La determinazione del "Fondo Risorse Decentrate" è di competenza dell'Azienda, è costituito con atto dirigenziale ed è composto da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 67, comma 1 e 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL del 21.5.2018.
2. Le risorse confluite nel Fondo Risorse Decentrate vengono rese disponibili al netto delle risorse necessarie a finanziare in via prioritaria gli istituti economici previsti dall'art. 80 CCNL.
3. Con riferimento alla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili, nel rispetto dei presupposti normativi e contrattuali, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a. i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono collegati al riconoscimento del merito e al conseguimento di obiettivi di performance di gruppo e/o individuali;



- b. la premialità è sempre collegata a obiettivi aziendali connessi al vantaggio e all'interesse dell'Azienda nell'ambito del sistema organizzativo, delle funzioni o dei servizi e alla valorizzazione del merito;
 - c. la premialità si attua tramite la corretta applicazione del sistema di valutazione delle performance preventivamente definito dall'Azienda secondo criteri di trasparenza ed equità.
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative.
5. Le Parti in riferimento ai criteri di ripartizione delle quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 CCNL individuano in via prioritaria i seguenti istituti economici:
- Premi correlati alla performance individuale e organizzativa;
 - Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis CCNL 21.5.2018;
 - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL.
 - Welfare integrativo di cui all'art. 84 del CCNL.

Art. 7 - Premio correlato alla performance organizzativa e individuale

1. La percentuale di incidenza della performance organizzativa è definita annualmente nel Piano delle Performance comunque in misura non superiore al 25%; la performance organizzativa viene erogata proporzionalmente ai risultati di area rendicontati nella Relazione della performance, approvato annualmente dall'Azienda.
2. La performance organizzativa di area verrà erogata integralmente solo se gli obiettivi individuati nel Piano Performance sono raggiunti al 100%, proporzionalmente per gli obiettivi raggiunti con un punteggio non inferiore al 70%. La quota di performance organizzativa viene distribuita ai dipendenti aventi diritto (di cui al successivo comma 6) appartenenti a ciascuna area, sulla base dei risultati desunti dal Piano delle Performance ottenuti da ciascuna area. Le risorse stanziare e non distribuite, vengono destinate alla performance individuale.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati sulla base delle risultanze della relazione sulla Performance, validata dal Nucleo di Valutazione e approvata dall'Azienda.
4. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate al netto della performance organizzativa come definita al punto 1.
5. Le risorse destinate alla performance individuale di cui al punto 4 vengono inoltre erogate al netto della quota prevista per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 7 e secondo i criteri definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della



Luca Cef V

Performance in base ai comportamenti professionali e all'apporto qualitativo /organizzativo di ciascun dipendente in riferimento agli obiettivi individuali assegnati.

6. Tutti i dipendenti di Afol, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 90 gg di lavoro effettivo, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale secondo i risultati accertati, in proporzione alla durata/quantità del servizio prestato nell'anno stesso.
7. Il personale assente dal servizio avrà una decurtazione dell'importo stimato per la produttività individuale nel caso in cui si abbia nel corso del mese periodi di assenza superiori a 15 giorni; non si considerano come assenze, ai fini dell'erogazione della produttività, i periodi di astensione obbligatoria di maternità e paternità o di congedo parentale e i periodi di assenza nei casi previsti all'art 50 del Ccnl in vigore per la malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.
8. Al personale in servizio part time l'erogazione delle risorse di produttività è corrisposta in misura proporzionale in relazione al rapporto % del part-time.
9. Al fine di definire la quota spettante al personale dipendente dell'Azienda, viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Azienda, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
10. Il budget destinato annualmente alla produttività individuale, viene suddiviso per il numero (full time equivalent) di dipendenti, individuando un budget pro-capite. In caso di lavoratori part time, i premi sono corrisposti in misura proporzionale al regime d'orario adottato.
11. Per ogni dipendente, in base alla valutazione individuale, il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al 70%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di produttività, di cui al presente articolo
12. Gli eventuali avanzi generati dalla distribuzione della produttività organizzativa e saranno ridistribuiti fra tutti i soggetti che hanno conseguito valutazioni individuali uguali o superiori al 70% in misura proporzionale a tali valutazioni.
13. Fermo quanto previsto dai precedenti commi, i premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal valutatore nell'apposita scheda di valutazione definita nel sistema di misurazione e valutazione della



performance e saranno erogati a consuntivo sulla base delle risultanze della relazione sulla Performance, validata dal Nucleo di Valutazione e approvata dall'Azienda.

14. I resti della valutazione individuale saranno distribuiti tra il personale che partecipa a progetti o obiettivi di rilievo individuati dall'amministrazione e inseriti nel piano delle Performance, secondo le modalità definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance. Sarà cura dell'amministrazione prevedere progetti e/o obiettivi che coinvolgano complessivamente tutto il personale. Ad ogni obiettivo saranno assegnate le risorse economiche proporzionalmente al peso attribuito dal Nucleo di Valutazione, e riconosciuti al personale secondo le percentuali di raggiungimento degli obiettivi medesimi.

Tale comma sarà applicato a partire dalla definizione del Piano Performance 2024 in via sperimentale e saranno previsti degli incontri di monitoraggio, se necessari, per valutare l'andamento dell'iniziativa.

Art. 8 - Maggiorazione del premio individuale

1. In attuazione dell'art. 81 del CCNL in vigore per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale, vengono definite le seguenti disposizioni:

- a. Vengono individuate le risorse stanziare per i premi correlati alla performance individuale, incrementate da risorse derivanti da eventuali avanzi generati dalla distribuzione della performance organizzativa
- b. La maggiorazione del premio è pari al 30% del valore medio pro-capite derivante dall'importo di cui al punto a) suddiviso per i dipendenti aventi diritto
- c. La maggiorazione di cui al punto b) è attribuita ad una quota limitata di personale valutato per un totale non superiore al 6 % del personale, dipendente e in distacco, avente diritto, che presta servizio presso Afol, con arrotondamento all'unità superiore.
Nel limite individuato, è comunque identificata almeno un'unità di personale per ogni area a cui riconoscere la maggiorazione del premio individuale, tra chi ha ottenuto una valutazione almeno pari al 95%.
- d. La maggiorazione sarà riconosciuta a coloro che hanno ottenuto le valutazioni individuali più elevate.
- e. Nel rispetto del principio di rotazione, non verrà erogata la maggiorazione all'avente diritto che sia già stato destinatario della stessa nei 2 anni precedenti.
- f. In caso di parità di punteggio, verrà presa in considerazione la media di valutazioni del biennio precedente compreso l'anno di riferimento, in caso di ulteriore parità verrà presa in considerazione la media delle valutazioni del triennio precedente compreso l'anno di

riferimento, in caso di ulteriore parità verrà presa in considerazione la media delle valutazioni del quadriennio precedente compreso l'anno di riferimento, in caso di ulteriore parità verrà presa in considerazione la qualifica più bassa o in caso di ulteriore parità l'anzianità di servizio.

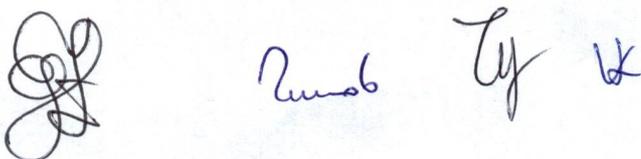
Art. 9 - Criteri definizione incentivo economico per personale che svolge funzioni di docente per formazione al personale

1. Al fine di incentivare e valorizzare il ruolo del personale in servizio presso Afol, come docente per percorsi di formazione del personale, ai sensi dell'art. 55, comma 4, lettera af) del CCNL, sono individuati i seguenti criteri per la definizione dell'incentivo economico:
 - a. Viene riconosciuto un incentivo economico al personale che svolge attività di formazione, su indicazione dell'Ente, al personale dell'Agenzia o di Enti locali ed enti pubblici;
 - b. Annualmente, in fase di contrattazione integrativa sono individuate le risorse economiche, a valere sul fondo risorse decentrate ex art. 79 e 80 del CCNL, destinate all'incentivazione del personale di cui al punto precedente, per un importo massimo di 2.000 € annui;
 - c. L'anno successivo sono conteggiate tutte le ore per la formazione del personale, di cui alla lettera a), svolte nell'anno precedente dal personale in servizio presso l'Agenzia.
 - d. Le risorse economiche di cui alla lettera b., sono distribuite secondo le risultanze di cui alla lettera c, e comunque nel limite di 10 euro ora.
 - e. In fase di liquidazione del premio correlato alla performance, sarà corrisposto anche l'incentivo di cui al presente articolo.

Art. 10 - Criteri per la definizione delle procedure per i differenziali stipendiali all'interno delle aree.

1. L'istituto del Differenziale Stipendiale (DS) all'interno delle aree si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di differenziali stipendiali, di pari importo, secondo le procedure ex art. 14 del CCNL.
2. Il differenziale stipendiale, viene riconosciuto, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, al personale alle dipendenze di Afol, secondo i criteri di seguito definiti

Vincoli alle risorse:

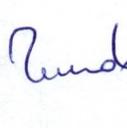


- a. Le risorse destinate al riconoscimento di nuovi DS saranno definite in sede di contrattazione nell'ambito di quanto definito al successivo punto b)
- b. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nella percentuale massima del 30% dell'importo complessivo della quota delle risorse stabili, nell'arco di tempo di riferimento (triennio), che potrà essere destinato ai differenziali stipendiali, comprensivo della quota già destinata a tale scopo.
- c. Le risorse di cui al punto b), sono distribuite egualmente sui tre anni. Eventuali residui dell'anno precedente possono essere utilizzati negli anni successivi.

Requisiti di partecipazione:

- a. occorre non aver beneficiato negli ultimi due anni di alcuna progressione economica o differenziale stipendiale.
 - b. Occorre non essere incorsi, negli ultimi due anni, in provvedimenti disciplinari conclusi con sanzioni superiori alla multa. Qualora sia in corso un procedimento disciplinare durante l'espletamento delle procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali, si applica quanto previsto dall'art. 14, comma 2, lettera a), del CCNL 2019-2021.
3. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno un punteggio medio del 65% nella valutazione della performance.
 4. Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione del differenziale stipendiale con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento
 5. In presenza delle condizioni di cui sopra, il DS è attribuito in relazione:
 - a. alla valutazione (in centesimi) effettuata sulla base della media delle tre ultime valutazioni conseguite nella scheda di valutazione delle performance come definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance. Tale elemento avrà un peso del 55% sul totale.
La valutazione della performance annuale del singolo dipendente è oggetto di omogeneizzazione rispetto a quella dei dipendenti delle altre Aree, mediante l'applicazione della formula di riparametrizzazione dei valori.
 - b. all'esperienza professionale maturata che sarà misurata con valutazione espressa in centesimi e un peso relativo del 35%, si attribuirà un punteggio pari a 10 punti per ogni anno di servizio nel medesimo profilo o equivalente, secondo le previsioni dell'art.14, comma 2, lettera d), punto 2) del vigente CCNL, fino ad un massimo di 100 punti. Per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni saranno attribuiti 0,83 punti.



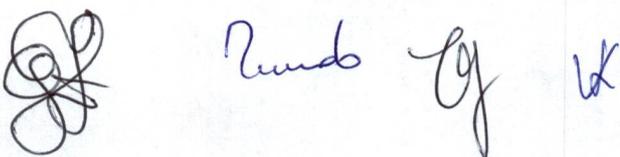




- c. All'acquisizione, nell'ultimo triennio, di capacità culturali e professionali attraverso percorsi formativi, sono attribuiti 10 punti ogni 5 ore di formazione frequentata nell'ultimo triennio, certificata da attestato di frequenza che riporti le ore effettivamente frequentate, per un massimo di 100 punto. A tale fattore è attribuito il peso del 10%.
6. Il differenziale è attribuito ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente, sempre nell'ambito delle risorse disponibili definite. A parità di punteggio l'ordine è definito dai seguenti criteri:
 - a. Maggiore valutazione conseguita nell'anno precedente;
 - b. in caso di ulteriore situazione di parità, maggiore esperienza maturata come calcolata al punto 5b.
7. Possono essere beneficiari dei differenziali stipendiali una quantità non superiore al 30% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni per ciascuna area, garantendo comunque almeno un differenziale stipendiale per ciascuna categoria.

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 70 - bis del CCNL 21.5.2018 viene attribuita una unica indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate o esposte a rischio ai sensi del presente articolo.
2. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui sopra e gli oneri per la corresponsione dell'indennità stessa sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018, nella misura minima indicata all'art. 70 – bis CCNL.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni temporali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative con carattere di continuità ed entità rilevante, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
4. Sono considerate attività disagiate quelle che richiedono (esclusa la turnazione) una particolare articolazione dell'orario giornaliero con prestazione di attività sia nella fascia oraria antimeridiana che in orario serale (dalle ore 18.30 alle ore 22.00).
5. Il Dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente lo svolgimento di giorni di lavoro soggetti a disagio.
6. L'indennità di disagio, di cui al presente articolo, viene individuata nella misura di euro 2 al giorno.

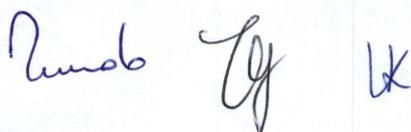
The image shows several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left is a large, stylized signature. To its right are three smaller signatures or initials, appearing to be 'Lundo', 'Gy', and 'Wk'.

7. Per lo svolgimento di (i) attività didattica in aula o laboratorio, (ii) tutoraggio in stage presso aziende (comutate nella misura di 1 ora per uscita documentata fino ad un monte massimo di 30 ore); (iii) partecipazione a commissione d'esami (fino ad un monte massimo di 30 ore) da parte del personale docente dei centri di formazione in misura complessiva superiore alle 650 ore annue, è corrisposta una indennità massima pari ad Euro 464,81; per lo svolgimento delle suddette attività oltre le 200 ore annue e fino a 650 ore annue è corrisposta una indennità direttamente proporzionale.
8. Sono considerate attività a rischio quelle prestazioni di lavoro del personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative comportanti continuità di diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio ove riconosciute presso AFOL e individuate ai sensi del D. lgs 81/08, che configurino – in base ai valori di Gravità e Probabilità - livelli di rischio L2 o L1.
9. Il rischio non può essere correlato al possesso di un profilo professionale o all'appartenenza ad un'area professionale.
10. L'indennità di rischio, di cui al presente articolo, viene individuata nella misura di euro 1 al giorno per i livelli di rischio L2 o L1.
11. In caso di attività che presentano le condizioni per l'attribuzione sia di indennità di disagio che di rischio, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio nella misura del 50%, fermi in ogni caso i limiti di cui al CCNL.

Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale è determinato nelle seguenti misure:
 - a. per l'area degli Istruttori in misura non superiore a € 3.000 annue;
 - b. per l'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolari di incarico di EQ, in misura non superiore a € 4.000

Il compenso sopra definito è parametrato in relazione alla durata dell'incarico nell'anno e in ragione di assenze dal servizio di durata superiore a sei mesi.
2. Per specifiche responsabilità si intendono le seguenti attività: direzione, ovvero coordinamento di un ufficio o gruppi di lavoro, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa, coordinamento di unità operative semplici o complesse per la gestione di procedimenti, che comportano una specifica responsabilità per il risultato organizzativo prodotto.



3. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale.
4. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità di cui sopra è determinato in relazione ai seguenti criteri.

Grado di autonomia operativa		16%
Grado di complessità generale e professionalità	Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 20%	20%
	Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 20%	
	Grado di complessità Gestionale: valore 1/3 del 20%	
Complessità direzionali organizzative	Collocazione nella struttura: valore 1/6 del 20%;	20%
	Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 20%;	
	Relazioni interne: valore 1/6 del 20%;	
	Relazioni esterne: valore 1/6 del 20%;	
	Innovazione e sviluppo valore 1/6 del 20%;	
	Attività di studio e ricerca valore 1/6 del 20%;	
Responsabilità:	Economica: valore 1/2 del 20%;	20%
	Amministrativa: valore 1/2 del 20%;	
Strategicità:		24%

5. Le indennità di cui al presente articolo, legate alle responsabilità affidate, sono preventivamente attribuite e possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca.
6. L'attribuzione dei compiti e delle responsabilità, è di competenza dei Direttori d'Area, sentito il Direttore Generale, mediante disposizione di nomina. Per l'attribuzione della specifica responsabilità è prevista una conferenza dei Direttori di area, finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo.
7. La graduazione delle specifiche responsabilità, di cui alla tabella che precede, è determinata dal Direttore d'Area, in funzione dei seguenti punteggi:
 - Punteggio compreso tra 93% e 100% Indennità 4.000€
 - Punteggio compreso tra 85% e 92,99% Indennità 3.500€

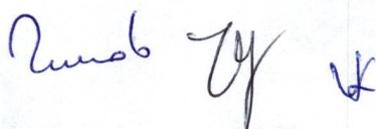
- Punteggio compreso tra 75% e 84,99% Indennità 3.000€
- Punteggio compreso tra 65% e 74,99 % Indennità 2.500 €
- Punteggio compreso tra 55% e 64,99% Indennità 2.000 €
- Punteggio compreso tra 45% e 54,99% Indennità 1.500 €
- Punteggio compreso tra 35% e 44,99% Indennità 1.000 €
- Punteggio compreso tra 20% e 34,99% Indennità di 500 €

Art. 13 - Welfare integrativo

1. In applicazione dell'artt. 51 e 100 del TUIR, Afol si è dotata di un regolamento, concordato tra le parti, per dare la possibilità al personale dell'Agenzia di convertire il premio di produttività in beni e servizi di welfare aziendale.
2. Le parti, nel riconoscere la positività di misure di Welfare integrativo di cui all'art.7, comma 4, lett. h del CCNL, secondo le previsioni dell'art.82, in considerazione del contingente di personale della Provincia di Monza e Brianza in distacco presso Afol, concordano nell'individuare modalità di welfare integrativo congiunte tra i due Enti.
3. Considerata l'opportunità di attivare polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale, le parti concordano - qualora sia confermata da parte di Provincia, a fronte degli esiti della contrattazione decentrata dell'Ente medesimo, la volontà di procedere nell'adozione di tale misura - nell'attivare un processo per l'individuazione congiunta di un fornitore.
4. Concordano altresì di destinare quota parte delle risorse del fondo ex art. 79, nella misura massima di 300 € per dipendente.

Art. 14 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Azienda si impegna a verificare l'applicazione del D. Lgs. 81/2008 oltre alle altre norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali ed a svolgere la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori tra cui quelli collegati allo stress da lavoro correlato.
2. Le parti sindacali si impegnano ad individuare sempre con la massima tempestività i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, nelle quantità previste dalla legge e dai contratti.
3. Afol si impegna a fornire adeguata formazione nei tempi previste dalla norma.



Art. 15 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale

1. Le parti convengono di elevare il contingente del numero massimo dei rapporti a tempo parziale di cui all'art. 53 CCNL del 21.5.2018, di un ulteriore 5% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative, tenuto anche conto delle esigenze organizzative dell'Ente, dando priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dei dipendenti già in servizio che abbiano presentato apposita domanda, con evidenza semestrale (decorrenza nei mesi di luglio-gennaio). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7 dell'art. 53.
2. L'ente, entro il termine di 60 giorni dal ricevimento della domanda, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 4, dell'art. 53 del CCNL 21.5.2018, concede la trasformazione del rapporto oppure nega la stessa qualora:
 - a. si determini il superamento del contingente massimo qui previsto;
 - b. la trasformazione non risponda alle esigenze organizzative dell'ente o in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
 - c. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità.
3. Ai sensi dell'art. 53 comma 8 del CCNL del 21.5.2018, le parti concordano che in presenza di documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente limite già previsto al comma 1, per ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 5%.
4. Le documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - rientro da periodi di maternità o paternità obbligatori o da congedo parentale;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica,



Numero 14 14

neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

- b. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- c. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- d. patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

5. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali

Art. 16 - Lavoro Agile

1. Afol ha individuato quali modalità ordinarie di organizzazione del lavoro quella in presenza e quella in modalità di lavoro agile, in considerazione delle peculiarità e dell'efficacia di tali organizzazioni del lavoro.
2. I criteri generali delle modalità attuative del Lavoro Agile, nonché i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro nonché i criteri di priorità per l'accesso sono definiti in apposito regolamento definito dalle parti.

Art. 17 - Flessibilità dell'orario di lavoro

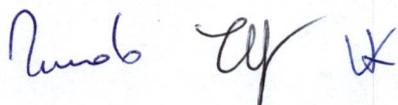
1. Al fine di contemperare le esigenze organizzative e le esigenze personali, Afol, sviluppa politiche di gestione del personale e dell'orario del lavoro che possano al meglio conciliare tali istanze, attraverso modalità organizzative di cui al precedente art. 16, e forme di flessibilità oraria come definite nei seguenti commi.
2. Sono individuate per ogni area e ogni unità operativa fasce di presenza obbligatoria e fasce di flessibilità.
3. Le fasce di flessibilità sono variabili a seconda delle aree di riferimento. Può essere fruita senza bisogno di richiesta o autorizzazione.

La flessibilità positiva e negativa si compensa automaticamente nel mese di riferimento.

Eventuali saldi negativi devono essere compensati entro i due mesi successivi.

Le fasce di flessibilità individuate sono:

- 40 minuti per gli operatori dei CPI (non fruibile durante l'orario di apertura al pubblico);

- 60 minuti per le aree trasversali e il personale amministrativo della segreteria dell'area formazione.
- 4. Il personale che prende servizio oltre l'orario previsto, e comunque non oltre 15 minuti, potrà giustificare il ritardo con apposito giustificativo, da recuperare nella medesima giornata. Il reiterarsi di tale eventualità sarà sanzionabile secondo le previsioni del codice disciplinare.
- 5. I direttori d'area organizzano la presenza di personale al fine di assicurare il servizio e l'apertura al pubblico.
- 6. Le previsioni del presente articolo saranno applicate entro il mese di settembre 2023.

Art. 18 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti riconoscono il valore dell'innovazione tecnologica quale elemento incidente sulla quantità e qualità dell'occupazione, e sulla efficienza e qualità dei servizi e del sistema produttivo.
2. Nell'ambito del miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale e della qualità del lavoro e dei servizi, le parti riconoscono l'importanza dell'introduzione e dell'aggiornamento di strumentazione/programmi tecnologici organizzativi, amministrativi e degli strumenti di lavoro, accompagnati da percorsi di formazione per l'aggiornamento di tutto il personale coinvolto, così da rendere effettivo, diffuso e completo l'utilizzo da parte di tutto il personale coinvolto nell'ottica di conseguire obiettivi volti a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità. Questo anche al fine di favorire processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi.

Art. 19 - Incarichi di Elevata Qualificazione

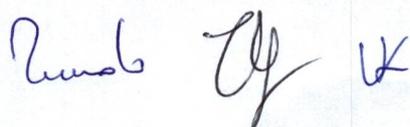
1. 1.Afol è dotato di un sistema di incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi del Capo II, art 16-21, del CCNL vigente.

I criteri generali per la graduazione sono quelli definiti in tabella.

Criteri generali di graduazione		Elementi specifici di graduazione
A	Consistenza delle risorse umane, ed economiche	- Consistenza delle risorse umane (dipendenti)
		- Consistenza delle risorse economiche assegnate (valorizzato sul costo del personale assegnato)
B	Complessità gestionale "esterna" dell'unità organizzativa assegnata	- Complessità del quadro normativo
		- Complessità del quadro delle relazioni

Criteri generali di graduazione		Elementi specifici di graduazione
		- Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati
	Complessità gestionale "interna" dell'unità organizzativa assegnata	- Omogeneità/esperienza delle risorse umane (dipendenti e collaboratori)
		- Articolazione della struttura organizzativa
C	Responsabilità connessa alla posizione	- Responsabilità tecnica, amministrativa, contabile
D	Strategicità della posizione	- Strategicità della posizione

2. Gli incarichi di EQ sono conferiti secondo le modalità previste dal regolamento e secondo i seguenti criteri generali:
- Requisiti culturali posseduti;
 - Attitudini e capacità professionali;
 - Esperienze acquisite.
3. L'incarico di EQ può essere revocato prima della sua naturale scadenza, oltre che per le motivazioni previste per legge o CCNL, per:
- a. valutazione annuale gravemente negativa (valutazione della performance inferiore a 60%)
 - b. grave o reiterato inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite al titolare dell'incarico di EQ
 - c. inosservanza delle direttive contenute nell'atto di affidamento dell'incarico
 - d. grave o reiterata violazione delle metodologie previste, tale da dimostrare inequivocabilmente lo svolgimento di attività inadeguate al raggiungimento degli obiettivi assegnati
 - e. intervenuti mutamenti organizzativi.
4. Al titolare di EQ è riconosciuto la retribuzione di risultato, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 21.05.2018; vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ:
- a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q.;

- b. ciascun titolare di E.Q. concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano della performance;
- c. al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di elevata qualificazione, sentiti il Direttore Generale e il Direttore di Area, sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente, tenendo conto dei fattori ivi dettagliati.
- d. Ai titolari di elevata qualificazione assenti dal servizio per periodi complessivamente superiori a sei mesi non sarà erogata l'indennità di risultato.
- e. In caso di assunzioni/cessazioni nel corso dell'anno, si procederà ad una riparametrazione, tenendo conto dei mesi effettivamente svolti.
- f. per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla E.Q. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico;

Art. 20 - Norme finali, monitoraggio e verifiche

1. Le parti concordano di incontrarsi trascorsi 6 mesi dell'entrata in vigore del presente CCDI, e comunque ogni qualvolta una delle parti lo richieda, al fine di monitorarne e verificarne l'attuazione e disaminare eventuali problematiche applicative.



Rusab



**La presente copia e' conforme all'originale depositato
presso gli archivi dell'Azienda**

75-14-9A-06-A0-DC-A5-1B-06-7F-B3-3B-1F-0A-49-EC-C8-B6-24-7C

CAdES 1 di 4 del 29/06/2023 18:11:28

Soggetto: BARBARA RIVA

S.N. Certificato: 6C3D 0A56 7EE1 1CB1 ED16 2B28 3FCA A20C

Validità certificato dal 14/06/2023 16:26:16 al 14/06/2026 16:26:16

Rilasciato da Actalis EU Qualified Certificates CA G1, Actalis S.p.A., IT

CAdES 2 di 4 del 29/06/2023 10:08:09

Soggetto: CRISTINA PASQUINI

S.N. Certificato: 2D09 4A4E B416 CA2A 3957 1D56 6AB0 9010

Validità certificato dal 30/03/2023 15:32:57 al 30/03/2026 15:32:57

Rilasciato da Actalis EU Qualified Certificates CA G1, Actalis S.p.A., IT

CAdES 3 di 4 del 29/06/2023 10:04:01

Soggetto: GIUSEPPE LONGO

S.N. Certificato: 2E94 520C EA81 5418 4A60 1E16 DCD7 6E5C

Validità certificato dal 30/03/2023 14:55:48 al 30/03/2026 14:55:48

Rilasciato da Actalis EU Qualified Certificates CA G1, Actalis S.p.A., IT

CAdES 4 di 4 del 28/06/2023 18:54:20

Soggetto: Luigi Cremona

S.N. Certificato: 0C2C F625 FF1D 068E 46D0 6383 8FDD CE70

Validità certificato dal 30/03/2023 14:14:36 al 30/03/2026 14:14:36

Rilasciato da Actalis EU Qualified Certificates CA G1, Actalis S.p.A., IT
